LE CONTRAT « NOUVELLES EMBAUCHES »: MODE D'EMPLOI

FICHE CONSEIL

Note d'information non contractuelle. L'attention du lecteur est attirée sur le fait que la législation est sujette à évolution et qui lui appartient de vérifier l'état du droit applicable au jour de la lecture de la présente note.

LE CONTRAT NOUVELLES EMBAUCHES : MODE D'EMPLOI

ISO 9001:2000
Certificat : 01 100 037058

Sites certifiés : Annoeullin et Lens

METROPOLE NORD
T : 03 20 81 92 81
F : 03 20 81 92 99

METROPOLE SUD
T : 03 20 58 92 92
F : 03 20 58 92 80

LITTORAL
T : 03 28 23 19 24
F : 03 28 23 22 23

ARTOIS
T : 03 21 78 55 68
F : 03 21 78 55 86

SAMBRE AVESNOIS THIERACHE
T : 03.27.62.28.80
F : 03.27.62.28.81

EN BREF…

Mesure phare du plan d'urgence pour l'emploi de l'ordonnance du 2 août 2005, le contrat nouvelles embauches est destiné à favoriser l'embauche dans les petites entreprises, souvent réticentes à recruter de façon pérenne en raison des incertitudes quant à l'évolution de leur marché mais aussi par crainte de la lourdeur juridique des règles de licenciement.

Véritable contrat à durée indéterminée, ce nouveau contrat offre des modalités de rupture assouplies mais exige le respect de certaines formalités.

CARACTERISTIQUES

- ***Quels sont les employeurs concernés ?***

Les employeurs concernés par cette nouvelle mesure sont les entreprises et organismes (sociétés civiles, syndicats professionnels, associations…) du secteur privé. Sont donc exclus, les particuliers employeurs, les employeurs publics, ainsi que les entreprises et centres de distribution de travail à domicile.
Par ailleurs, l'entreprise doit employer au plus 20 salariés à la date d'effet de l'embauche.

- ***Comment faut-il apprécier ce seuil de 20 salariés ?***

Les règles de décompte des effectifs sont les suivantes :

- ✓ CDI et travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise

- ✓ CDD, intermittent, travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure y compris les travailleurs temporaires sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Attention !

Ils sont exclus s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.

- ✓ Temps partiel, ils sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat par la durée légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise.

Note d'information non contractuelle. L'attention du lecteur est attirée sur le fait que la législation est sujette à évolution et qui lui appartient de vérifier l'état du droit applicable au jour de la lecture de la présente note.

LE CONTRAT NOUVELLES EMBAUCHES : MODE D'EMPLOI

ISO 9001:2000
Certificat : 01 100 037058

Sites certifiés : Annoeullin et Lens

METROPOLE NORD
T : 03 20 81 92 81
F : 03 20 81 92 99

METROPOLE SUD
T : 03 20 58 92 92
F : 03 20 58 92 80

LITTORAL
T : 03 28 23 19 24
F : 03 28 23 22 23

ARTOIS
T : 03 21 78 55 68
F : 03 21 78 55 86

SAMBRE AVESNOIS THIERACHE
T : 03.27.62.28.80
F : 03.27.62.28.81

Attention !

Si votre entreprise comporte plusieurs établissements, il convient de totaliser les effectifs de ceux-ci pour déterminer si vous pouvez recourir au CNE.

- ***Quels sont les salariés concernés ?***

Si l'entreprise remplit les conditions pour recourir au CNE, elle peut associer à cette embauche en CNE l'un des dispositifs de contrat aidés applicable au secteur marchand (contrat initiative emploi…), à condition que ce contrat soit conclu pour une durée indéterminée.
Le CNE est alors soumis aux règles du Code du travail propres à ces contrats aidés.
Cette combinaison de contrat peut se révéler très intéressante puisque le CNE ne donne droit à aucune aide particulière, contrairement au CIE.

CONDITIONS D'UTILISATION

- ***Quelles sont les formalités préalables à l'embauche ?***

La déclaration préalable à l'embauche habituellement faite à l'URSSAF ou à la MSA concerne également le CNE.
L'employeur doit aussi prévoir une visite médicale d'embauche.

- ***Quelles sont les conditions d'utilisation du CNE ?***

Les entreprises peuvent recourir au CNE pour recruter un salarié à temps partiel.

Le CNE peut prendre le relais d'un CDD ou d'un contrat à temps partiel lorsque ces contrats arrivent à leur terme mais l'employeur ne peut ni modifier ni rompre un CDD ou un contrat à temps partiel pour conclure un CNE avec le même salarié.

L'employeur peut utiliser un CNE pour remplacer un salarié absent dès lors que l'entreprise envisage de garder le nouveau salarié au-delà du retour du salarié absent.

Attention !

Le CNE ne peut être utilisé pour pourvoir un emploi saisonnier, il convient dans ce cas de recourir au CDD.

- ***La succession de CNE est-elle possible ?***

Un délai de carence de trois mois doit être respecté entre la rupture d'un CNE et l'embauche en CNE du même salarié par le même employeur.
En revanche, aucun délai de carence n'est à observer entre la rupture d'un CNE et l'embauche d'un autre salarié en CNE sur le même poste.

Note d'information non contractuelle. L'attention du lecteur est attirée sur le fait que la législation est sujette à évolution et qui lui appartient de vérifier l'état du droit applicable au jour de la lecture de la présente note.

LE CONTRAT NOUVELLES EMBAUCHES : MODE D'EMPLOI

ISO 9001:2000
Certificat : 01 100 037058

Sites certifiés : Annoeullin et Lens

METROPOLE NORD
T : 03 20 81 92 81
F : 03 20 81 92 99

METROPOLE SUD
T : 03 20 58 92 92
F : 03 20 58 92 80

LITTORAL
T : 03 28 23 19 24
F : 03 28 23 22 23

ARTOIS
T : 03 21 78 55 68
F : 03 21 78 55 86

SAMBRE AVESNOIS THIERACHE
T : 03.27.62.28.80
F : 03.27.62.28.81

- ***Quelles sont les règles applicables en cours de contrat ?***

Toute la législation du travail concernant les CDI est applicable au CNE, sauf en cas de rupture pendant les 2 premières années. Le salarié embauché sous CNE bénéficie par conséquent des mêmes droits et obligations que tout autre salarié sous CDI.

Attention !

La période constituée des deux premières années, dite période de consolidation de l'emploi, ne doit pas être considérée comme une période d'essai. Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent convenir par voie contractuelle de raccourcir la durée de cette période.

DES REGLES DE RUPTURE SPECIFIQUES

La rupture du CNE obéit à des règles spécifiques pendant les 2 premières années de sa conclusion. Après cette période de consolidation, la rupture du CNE est régie par les règles de droit commun applicables au CDI.

↳ Pendant les 2 premières années :

La rupture du CNE doit être notifiée par écrit sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception.

Toute rupture à l'initiative de l'employeur emporte le respect d'un préavis de :
- ✓ 2 semaines, si l'ancienneté du salarié est comprise entre 1 et 6 mois
- ✓ 1 mois, si cette ancienneté est comprise entre 6 mois et 2 ans

Au cours du 1er mois, le contrat peut être rompu sans préavis.

A savoir !

Le délai de ce préavis court à compter de la date de présentation de la lettre recommandée.
L'employeur peut parfaitement dispenser le salarié de l'exécution de ce préavis, sous réserve du paiement de l'indemnité correspondante.

Le salarié est-il tenu à un préavis en cas de démission au cours des 2 premières années ?

Le texte de l'ordonnance ne fixe dans ce cas aucune règle.
Les parties peuvent cependant convenir d'un délai de prévenance d'une durée raisonnable que devra respecter le salarié dans cette hypothèse. Il convient alors de mentionner ce délai dans le contrat.

Attention !

En cas de faute du salarié, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire avant d'infliger toute sanction (ex : la mise à pied). Il en est de même en cas de licenciement pour faute.

Note d'information non contractuelle. L'attention du lecteur est attirée sur le fait que la législation est sujette à évolution et qui lui appartient de vérifier l'état du droit applicable au jour de la lecture de la présente note.

LE CONTRAT NOUVELLES EMBAUCHES : MODE D'EMPLOI

ISO 9001:2000
Certificat : 01 100 037058

Sites certifiés : Annoeullin et Lens

METROPOLE NORD
T : 03 20 81 92 81
F : 03 20 81 92 99

METROPOLE SUD
T : 03 20 58 92 92
F : 03 20 58 92 80

LITTORAL
T : 03 28 23 19 24
F : 03 28 23 22 23

ARTOIS
T : 03 21 78 55 68
F : 03 21 78 55 86

SAMBRE AVESNOIS THIERACHE
T : 03.27.62.28.80
F : 03.27.62.28.81

Quelles sont les limitations aux possibilités de rompre un CNE pendant les 2 premières années ?

Ces limitations sont les suivantes :

- les licenciements fondés sur des mesures discriminatoires ou sur le harcèlement moral et sexuel
- les licenciements fondés sur l'état de santé, les mœurs, la race, le sexe ou la participation à une grève
- le licenciement des salariées enceintes ou des salariés victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- l'abus du droit de rompre par l'employeur (intention de nuire)

A savoir !

Toute contestation par l'employeur ou par le salarié portant sur la rupture du CNE se prescrit par 12 mois à compter de la date d'envoi de la lettre recommandée notifiant la rupture. Il est important de signaler que le salarié ne peut se voir opposé ce délai que s'il en est fait expressément mention dans la lettre de rupture.

Qu'en est-il des catégories particulières de salariés ?

✓ Pour les salariés handicapés embauchés en CNE, ils ne bénéficient pas du doublement de la durée du préavis, mais rien n'interdit aux parties de prévoir une telle clause dans le contrat.

✓ Pour les salariés titulaires d'un mandat représentatif (délégué du personnel ou délégué syndical par exemple), il bénéficie d'une protection particulière en raison de son mandat représentatif. L'employeur devra donc demander l'autorisation à l'inspecteur du travail lorsqu'il envisage la rupture du CNE.

✓ En ce qui concerne l'inaptitude à l'emploi constatée par le médecin du travail, tous les articles du Code du travail concernant la procédure de constatation par le médecin du travail de l'inaptitude et ses conséquences s'appliquent au CNE.

↳ **Indemnités de rupture :**

Une indemnité est à verser au salarié :

Cette indemnité est égale à 8% du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du contrat.

A savoir !

L'indemnité de 8% est calculée sur la base de l'ensemble des salaires bruts versés durant le contrat, des primes et accessoires dus en exécution de la prestation de travail, de l'indemnité compensatrice de congés payés, du salaire versé durant le préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis. Les sommes correspondant au remboursement de frais professionnels ne doivent en revanche pas être prises en compte.
Elle n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu, ni à cotisations sociales CSG et CRDS

Note d'information non contractuelle. L'attention du lecteur est attirée sur le fait que la législation est sujette à évolution et qui lui appartient de vérifier l'état du droit applicable au jour de la lecture de la présente note.

LE CONTRAT NOUVELLES EMBAUCHES : MODE D'EMPLOI

Une contribution est à verser aux Assedic :

Cette contribution est égale à 2% du montant de l'ensemble des rémunérations brutes dues au salarié depuis le début du contrat.

Elle n'est pas soumise à cotisations sociales.

Attention !

Cette indemnité et cette contribution ne sont pas dues en cas de faute grave du salarié ou en cas de démission de celui-ci.

Dans le cas d'un CNE-CIE, l'employeur doit-il rembourser les primes versées par l'Etat en cas de rupture dans les 24 mois ?

L'employeur à l'initiative de la rupture doit rembourser à l'Etat l'intégralité des sommes perçues. Il est cependant exonéré de ce remboursement en cas de faute grave du salarié, de force majeure, de licenciement pour inaptitude médicalement constatée ou de démission du salarié.

ISO 9001:2000
Certificat : 01 100 037058

Sites certifiés : Annoeullin et Lens

METROPOLE NORD
T : 03 20 81 92 81
F : 03 20 81 92 99

METROPOLE SUD
T : 03 20 58 92 92
F : 03 20 58 92 80

LITTORAL
T : 03 28 23 19 24
F : 03 28 23 22 23

ARTOIS
T : 03 21 78 55 68
F : 03 21 78 55 86

SAMBRE AVESNOIS THIERACHE
T : 03.27.62.28.80
F : 03.27.62.28.81

Note d'information non contractuelle. L'attention du lecteur est attirée sur le fait que la législation est sujette à évolution et qui lui appartient de vérifier l'état du droit applicable au jour de la lecture de la présente note.